

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2023 ]

CIF: [ A-28218543 ]

Denominación Social:

[ **COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE VIVIENDAS EN ALQUILER, S.A.** ]

Domicilio social:

[ AVENIDA MERIDIANA, 350 - 6ª PLANTA BARCELONA ]

## **A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO**

**A.1.1** Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

Política de remuneraciones de los Consejeros en los ejercicios 2024-2026:

### 1.Previo.

De conformidad con el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital y el artículo Decimosexto apartado (i) de los Estatutos Sociales y el artículo 23 del Reglamento del Consejo de Administración, la Política de Remuneraciones de los consejeros de Compañía Española de Viviendas en Alquiler, S.A. ("CEVASA" o la "Sociedad") se aprueba, al menos cada tres años, por la Junta General de Accionistas, como punto separado del orden del día.

La propuesta del Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas sobre la Política de Remuneraciones debe ser motivada, acompañada de un Informe específico del Comité de Nombramientos y Retribuciones y ajustarse al sistema de remuneración previsto en los Estatutos Sociales.

La determinación de la Política de Remuneraciones se ha realizado atendiendo a los criterios mantenidos históricamente por la Sociedad, sin la participación de asesor externo ni a la consideración previa de los criterios de otras empresas que pudieran ser comparables.

### 2.Sistema retributivo aplicable a los miembros del Consejo de Administración.

#### A) DISPOSICIONES ESTATUTARIAS:

De conformidad con el Artículo Trigésimo de los Estatutos Sociales de CEVASA, la remuneración de los consejeros, en su calidad de tales, podrá consistir en asignaciones fijas, dietas por asistencia a sesiones del Consejo de Administración o de sus Comisiones entrega de acciones, de opciones sobre acciones u otras retribuciones referenciadas al valor de las acciones, seguros de vida, premios de permanencia, pensiones y otros mecanismos complementarios. El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros será aprobado por la junta general y permanecerá vigente en tanto no se acuerde su modificación.

Si un miembro del Consejo de Administración fuese nombrado consejero delegado o se le atribuyeran funciones ejecutivas en virtud de otro título (el "Consejero Ejecutivo"), percibiría, adicionalmente a las remuneraciones que le pudieran corresponder por su carácter de consejero, una retribución consistente en una asignación fija y variable en función del grado de cumplimiento de los objetivos cualitativos o cuantitativos acordados y que se podrá abonar cada una de ellas, en todo o en parte, en metálico, en acciones de la Sociedad o mediante otro medio vinculado a acciones de la Sociedad.

En este marco, es el propio Consejero de Administración el que, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acuerda la cantidad concreta dentro del máximo establecido por la Junta General y la distribución del importe.

Las retribuciones mencionadas en los párrafos anteriores, en la medida en que derivan exclusivamente de la pertenencia al Consejo de Administración, son compatibles e independientes de los honorarios o salarios que se puedan acreditar frente a la Sociedad, por prestación de servicios o por vinculación laboral, según sea el caso, con origen en una relación contractual distinta de la derivada del cargo de consejero, que se someterá al régimen legal que les fuera aplicable.

Asimismo, de conformidad con el Artículo Vigésimoséptimo de los Estatutos Sociales de la Sociedad, la retribución del consejero delegado, y de los demás consejeros ejecutivos, si fuese el caso, se ha de hacer constar en un contrato a aprobar previamente por el Consejo de Administración de la Sociedad con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros.

(...) continúa en el apartado (D) (D.1.) Otra información de interés.

**A.1.2** Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

1) Respecto al Consejo de Administración:

Excepto la remuneración variable que se informa en el punto anterior aplicable al consejero ejecutivo, el resto de conceptos de la retribución del Consejo son fijos.

El único concepto retributivo de devengo o consolidación no anual es el derecho a percibir una gratificación por permanencia tras haber ejercido en el cargo de consejero o del presidente del Consejo un mínimo de 10 años del que se ha informado en el punto anterior.

2) Respecto a la Alta Dirección, (a excepción del consejero delegado, que como consejero ejecutivo tiene una regulación propia):

Su retribución anual se compone habitualmente de una retribución fija y una retribución variable, ambas en efectivo. La segunda hasta un máximo del 35% de la retribución fija en función del grado de cumplimiento de los objetivos anuales establecidos y de la valoración de la gestión realizada.

Los objetivos, claramente identificables, de carácter cuantitativos y cualitativos, se establecen anualmente, siendo el principal el resultado anual del Grupo CEVASA. El cumplimiento de los objetivos se determina tras el cierre del ejercicio de conformidad con la valoración que realiza el Comité de Nombramientos y Retribuciones.

Se tiene establecido para los miembros de la Alta Dirección un sistema de complemento de previsión social, que funciona como instrumento de fidelización, a percibir en el momento de la jubilación perdiéndose el derecho, en caso de cese voluntario del directivo o cuando concurra despido procedente así declarado. El acuerdo adoptado actualmente supone la aportación anual de la Sociedad a un fondo de pensiones para cada uno de los directivos, correspondiente al 8,26% de retribución anual sin incentivo variable. Adicionalmente, a partir del año 2022, y en cumplimiento de los convenios colectivos de aplicación, la Sociedad aportará a un plan de pensiones un importe equivalente al 1% de la retribución fija del personal, en el que se incluyen sus directivos.

Adicionalmente a las retribuciones mencionadas con anterioridad, la Sociedad tiene establecido:

1) Retribución variable a largo plazo. La Sociedad ha establecido un plan de incentivos a largo plazo mediante la entrega de acciones de la Sociedad (el "Plan" y las "Acciones") cuyos beneficiarios son determinados directivos de la Sociedad, incluyendo al consejero delegado conforme a los siguientes términos y condiciones desarrollados en el Reglamento específico y que ha sido aprobado por la junta general ordinaria del 14 de junio de 2023. Sus características básicas son las siguientes:

1.1.) Número máximo de Acciones

El número máximo de Acciones que podrán ser entregadas a los Beneficiarios en su conjunto en aplicación del Plan podrá alcanzar un máximo de 180.000 acciones, equivalentes a un 0,77 % del capital social actual de la Sociedad.

De este número máximo de acciones, corresponderán al consejero delegado un máximo del 38,74 % del total; es decir, un máximo de 69.732 acciones, equivalentes a un 0,30 % del capital social actual de la Sociedad. A la Alta Dirección actual se le asigna el porcentaje restante.

Cuando el desembolso global sea superior a 90.000 acciones, el consejo podrá acordar retribuir el exceso de la parte correspondiente a cada Beneficiario en un montante dinerario equivalente que tendrá en cuenta el precio de mercado ponderado medio de la acción en los 30 días anteriores a la liquidación del Plan.

### 1.2.) Beneficiarios

El consejero delegado y la Alta Dirección, el subdirector general y director financiero y el director de Patrimonio (los "Beneficiarios"). La distribución entre los Beneficiarios del total de Acciones incluidas en el Plan es 38,74% al consejero delegado, el 32,20%, al subdirector general y director financiero y 29,06% al director de patrimonio.

Sin perjuicio de esta designación inicial, durante el periodo de vigencia del Plan, el consejo de administración podrá decidir la inclusión de cualesquiera otros directivos y personal clave de la Sociedad y de su grupo como Beneficiarios del Plan o incluso, en circunstancias excepcionales, determinar la exclusión de Beneficiarios. En el caso de inclusión o exclusión de beneficiarios, el consejo de administración queda facultado para adaptar los objetivos correspondientes atendiendo al plazo de vigencia pendiente del Plan.

### 1.3.) Finalidad

La finalidad del Plan es la siguiente: (a) constituir un instrumento para atraer, motivar y retener el talento de los Beneficiarios; (b) premiar su compromiso con el grupo CEVASA y su desempeño en la consecución de objetivos que exceden al marco temporal de un único ejercicio, con independencia de las condiciones y resoluciones sobre la retribución variable anual; (c) ligar la retribución de los Beneficiarios por la prestación de sus servicios en favor de la Sociedad y su grupo con el potencial incremento de valor del grupo CEVASA; (d) alinear la retribución de los Beneficiarios con la estrategia empresarial, la creación de valor para los accionistas y los intereses y sostenibilidad a largo plazo del grupo CEVASA; y (e) reconocer a la alta dirección y al consejero ejecutivo, su especial contribución al cumplimiento de los objetivos estratégicos del grupo CEVASA.

### 1.4.) Duración

El Plan será objeto de liquidación y pago único al concluir el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2028.

### 1.5.) Objetivos

La entrega de Acciones objeto del presente Plan dependerá del grado de cumplimiento de unos objetivos vinculados a (1) la evolución del Beneficio consolidado antes de Impuestos (excluida la variación de valor de los activos) (70%) y (2) el valor EPRA NDV consolidado a 31/12 de la compañía (30%).

El consejo de administración, a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, determinará el grado de cumplimiento de los objetivos a la finalización del Plan y asignará el número total de acciones (A) a repartir entre los Beneficiarios.

A estos efectos, se tomará como base el valor de (BO) para Beneficio antes de Impuestos (excluida la variación de valor de los activos) correspondiente al ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2021 y se tomará como base el valor de (NO) EPRA NDV del grupo CEVASA correspondiente a la valoración realizada a 31 de diciembre de 2022 puesto de manifiesto con ocasión de la formulación de cuentas correspondientes al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2022.

Una vez aprobadas las cuentas anuales consolidadas del grupo CEVASA correspondientes al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2028 y conocidos los valores finales del ejercicio 2028 para el Beneficio antes de Impuestos (excluida la variación de valor de los activos) (BT) y del valor EPRA NDV (NT), se calculará la tasa de crecimiento anual equivalente (r) en porcentaje con dos decimales como sigue:

$$r=70 \cdot [(1+(BT-BO)/BO)^{(1/6)}-1]+ 30 \cdot [(1+(NT-NO)/NO)^{(1/6)}-1].$$

### 1.6.) Origen de las Acciones a entregar bajo el Plan

Acciones ordinarias de la Sociedad de nueva emisión, en autocartera o una combinación de ambas.

### 1.7.) Extinción de relación con los Beneficiarios

En el supuesto de extinción de la relación laboral o de prestación de servicios que mantengan los Beneficiarios del Plan con la Sociedad por causa no imputable a los Beneficiarios durante el periodo de vigencia del Plan 2024-2028, excluyéndose explícitamente el caso de que se produjera la baja en el primer año de vigencia, el cómputo de sus derechos de retribución se realizaría tomando el número de ejercicios completos (t) previos y los resultados del ejercicio completo más reciente anterior a la baja (Bt y Nt respectivamente), calculándose entonces la tasa anual equivalente  $r_t$  como

$$r_t=70 \cdot [(1+(Bt-BO)/BO)^{(1/t)}-1]+ 30 \cdot [(1+(Nt-NO)/NO)^{(1/t)}-1]$$

Seguidamente se hallaría el número de acciones de referencia mediante la correspondiente interpolación usando  $r_t$ , resultando un total  $At$  y calculando el correspondiente número de acciones con el porcentaje atribuido a dicha persona ( $p$ ) y el período cubierto de ejercicios completos ( $t$ ) proporcionalmente como:

$At \cdot p / 600$ .

### 1.8.) Cláusula de reducción (malus) y de reembolso (clawback)

El Plan contempla una cláusula de reducción (malus) y de reembolso (clawback) que implica la reducción y la eventual devolución del importe de las Acciones de acuerdo con las condiciones específicas previstas en el reglamento del Plan, durante un período de dos (2) años desde la entrega de las Acciones a los Beneficiarios. El consejo de administración determinará, en su caso, si han concurrido las circunstancias que determinen la aplicación de estas cláusulas y el importe concreto que, en su caso, deba ser cancelado o recuperado.

### 1.9.) Compromiso de lock-up

El Plan contempla un compromiso de lock-up, en virtud del cual, sujeto a determinados límites, los Beneficiarios se comprometen a no transmitir o disponer de cualquier forma de las Acciones durante un plazo de dos (2) años desde su entrega. El mencionado plazo se extenderá a tres (3) años para aquellos Beneficiarios que tengan la condición de consejeros ejecutivos de la Sociedad. Lo anterior no se aplicará a las Acciones que el Beneficiario necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su entrega o, previa apreciación favorable de la comisión de nombramientos y retribuciones de la Sociedad, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

### 1.10.) Gestión y administración del Plan

El consejo de administración, a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, tomará, en cada caso, las decisiones oportunas para la correcta gestión y administración del Plan.

#### A) Otros términos y condiciones de los contratos con consejeros ejecutivos

A.1.) Exclusividad. La prestación de los servicios por parte del consejero ejecutivo se realizará en régimen de exclusividad y plena dedicación para la Sociedad y su grupo por lo que ha de concurrir el consentimiento expreso de la Sociedad, para que pueda prestar servicios, por cuenta propia o ajena de forma directa o indirecta a terceros, concurrentes o no, que sean ajenos a la Sociedad y al grupo.

A.2.) No competencia postcontractual. Durante un período adicional de un año desde la terminación de su contrato, el consejero ejecutivo se abstendrá de: (i) prestar servicios, directa o indirectamente, a cualquier persona, negocio o sociedad (ya sea como socio, directivo, empleado, consultor, inversor, prestatario o de cualquier otro modo) que compita con el negocio de la Sociedad, salvo autorización expresa de la junta general o, según el caso, del consejo de administración, que no será irrazonablemente denegada; (ii) participar, directa o indirectamente, en el capital de cualquier sociedad o entidad que compita con el negocio de la Sociedad y (iii) emplear, o tratar de emplear a cualquier miembro de la plantilla o del equipo directivo de la Sociedad o persuadirlos para que dimitan en su puesto de trabajo, así como persuadir o tratar de persuadir a cualquier agente, cliente, proveedor o colaborador de la Sociedad para que extingan su relación con ella.

A.3.) Reglas aplicables a la extinción. El consejero ejecutivo tendrá derecho a extinguir unilateralmente el contrato (i) por incumplimiento grave y culpable por la Sociedad de las obligaciones incluidas en el contrato y (ii) por una modificación sustancial de sus funciones, poderes o condiciones de su prestación de servicios no motivada por causa imputable al consejero ejecutivo. En estos supuestos y en caso de extinción unilateral del contrato por la Sociedad en cualquier momento, que no sea debida (i) a un incumplimiento grave y culpable por parte del consejero ejecutivo de los deberes de lealtad, diligencia o buena fe conforme a los cuales debe desempeñar su cargo, ni (ii) a cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas en virtud del contrato, cobrará eficacia la relación laboral suspendida por la celebración del contrato. Consecuentemente, en supuesto de resolución de la relación laboral suspendida, se aplicará la indemnización que corresponda conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, considerando a estos efectos como período a computar el transcurrido desde el inicio de la relación laboral con CEVASA hasta su conclusión.

A excepción de lo informado con anterioridad la retribución de los miembros de la Alta Dirección de la Compañía no se ha determinado originariamente, ni en su conjunto ni individualmente para cada uno de ellos, por el Consejo de Administración, y responde a contratos laborales. A este respecto, y a excepción del consejero delegado, los otros dos directivos incluidos dentro de la denominada "Alta Dirección" no lo son en sentido estricto, tal y como se define en el artículo 9 del RD 1333/2005, de 11 de noviembre, puesto que tienen unos poderes limitados y, por sí solos, no tienen competencias para adoptar decisiones de gestión que afecten al desarrollo futuro y a las perspectivas empresariales de CEVASA y su grupo.

El Consejo de Administración considera que tanto el nivel retributivo de la Alta Dirección del grupo CEVASA, los conceptos y cuantías retributivas, así como los demás elementos que conforman la relación laboral de los altos directivos, resultan acordes con las prácticas del mercado y permiten motivar su permanencia y orientar su gestión de forma adecuada y competitiva en función de la situación, perspectivas y objetivos actuales de la Sociedad.

### A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

Los conceptos que se contemplan en los Estatutos Sociales son: asignaciones fijas, dietas de asistencia, entrega de acciones u opciones sobre acciones y otras retribuciones referenciadas al valor de las acciones, seguros de vida, premios de permanencia, pensiones y otros mecanismos complementarios, así como retribuciones fijas o variables pactadas con consejeros delegados y consejeros ejecutivos.

En la reunión del Consejo de Administración de 13 de diciembre de 2023, tras propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, se acordó para el ejercicio 2024 actualizar un 3% los importes unitarios que en el año 2023 se han aplicado en concepto de atenciones estatutarias, dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones.

Salvo acuerdo en contra las remuneraciones que se prevén para el ejercicio 2024 son las siguientes:

- Atenciones estatutarias distribuidas en una cuantía igual para cada consejero: 27.566,16 Euros por consejero y año.
- Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administraciones: 1.075,32 Euros por reunión y asistencia.
- Dietas por asistencia a las reuniones de las Comisiones del Consejo de Administración: 537,66 Euros por reunión y asistencia.
- Dietas por especial dedicación del Presidente del Consejo de Administración: 64.063,33 Euros anuales.

En función de la previsión de reuniones a celebrar durante el ejercicio 2024 del Consejo de Administración (11) y de sus cuatro Comisiones (18) se prevén devengar las siguientes retribuciones:

1) Asignaciones fijas según definición en los Estatutos Sociales:

- Atenciones Estatutarias: 221 mil euros
- Dietas por especial dedicación del Presidente del Consejo de Administración: 64 mil euros
- Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo: 83 mil euros
- Dietas por asistencia a las reuniones de las cuatro Comisiones del Consejo: 34 mil euros.

Total remuneraciones fijas previstas a devengar en el ejercicio 2024: 402 mil euros.

2) Premios de permanencia:

- Dotaciones por premios de permanencia: 30 mil euros.

El devengo y pago de las dotaciones que se realicen al fondo para premios por permanencia se condiciona a que los consejeros por los que se dotan adquieran una antigüedad de 10 años y, a que, en el momento de cesar en sus cargos tras ese periodo, cumplan las condiciones requeridas.

En la Junta General del 13 de junio de 2023, se aprobó el importe máximo del conjunto de las retribuciones del Consejo de Administración que recoge la Política de Remuneraciones en su apartado IV.3.

### **A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.**

Remuneración fija consejero delegado: 171 mil euros.

### **A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.**

- Remuneración en especie (vehículo de empresa) al consejero delegado: 5 mil euros.
- Aportación a fondos de pensiones (9,26% de la retribución fija): 15 mil euros.

Adicionalmente, el consejero-delegado devengará en el ejercicio 2024 el derecho a percibir de la Sociedad 4.400 acciones de la misma.

Todo ello sin perjuicio de la actualización de conceptos e importes que pueda derivarse de la política de remuneraciones en vigor.

### **A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.**

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

Retribución variable al consejero delegado en caso de cumplimiento íntegro de los objetivos (35% de la retribución fija): 60 mil euros.

La retribución variable se fija atendiendo el cumplimiento de objetivos financieros cuantitativos (ligados al presupuesto del ejercicio y a la evolución, del EPRA NAV) y no financieros de tipo cualitativo, atendiendo al cumplimiento de las previsiones del plan de negocio aprobado.

**A.1.7** Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

No existen remuneraciones de este tipo ni se prevén en el ejercicio 2024.

**A.1.8** Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

No existen indemnizaciones pactadas para ningún concepto.

**A.1.9** Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

El contrato con el Consejero Ejecutivo de CEVASA tiene las siguientes términos y condiciones:

A) RETRIBUCIONES:

- 1) Retribución dineraria fija. Retribución fija anual bruta acordada para el ejercicio que se abonará en 12 mensualidades de idéntica cuantía y se incrementará a principios de cada año en el mismo porcentaje que el establecido para la Alta Dirección de la Sociedad.
- 2) Retribución variable anual. Su cuantía podrá llegar hasta un máximo del 35% de la retribución fija anual, en función del grado de cumplimiento de los objetivos cuantitativos y cualitativos que le resulten comunicados al Consejero Ejecutivo al inicio de cada ejercicio. La determinación del cumplimiento de los objetivos se realiza previo informe de la correspondiente comisión una vez formuladas por el Consejo de Administración las cuentas anuales del ejercicio.
- 3) Otros conceptos retributivos. (i) Participación en un sistema de previsión social consistente en la aportación anual a fondos de pensiones de una cuantía igual al 9,26% de la retribución anual a 31 de diciembre del ejercicio anterior sin incluir retribución de naturaleza variable y (ii) vehículo de empresa, (iii) Entrega de acciones de la Sociedad: 3.300 acciones a devengar en 2023 y 4.400 en el ejercicio 2024 y siguientes a entregar en el

ejercicio siguiente de su devengo y (iv) Otras retribuciones discrecionales y extraordinarias a acordar no por el Consejo de Administración por la consecución de objetivos adicionales a los consignados en el Plan Estratégico.

4) Retribución en calidad de consejero. Exclusivamente percibirá el concepto de Atenciones Estatutarias.

5) incentivo a largo plazo (retribución variable a largo plazo), en los términos informados en la Política de Remuneraciones 2024-2026

### B) EXCLUSIVIDAD.

La prestación de los servicios por parte del Consejero Ejecutivo se realizará en régimen de exclusividad y plena dedicación para la Sociedad y su grupo por lo que ha de concurrir el consentimiento expreso de la Sociedad, para que pueda prestar servicios, por cuenta propia o ajena de forma directa o indirecta a terceros, concurrentes o no, que sean ajenos a la Sociedad y al grupo.

### C) NO COMPLETENCIA POSTCONTRACTUAL

Durante un periodo adicional de un año desde la terminación de este Contrato, el Consejero Ejecutivo se abstendrá de (i) prestar servicios, directa o indirectamente, a cualquier persona, negocio o sociedad (ya sea como socio, directivo, empleado, consultor, inversor, prestatario o de cualquier otro modo) que compita con el negocio de la Sociedad, salvo autorización expresa de la Junta General o, según el caso, del Consejo de Administración, que no será irrazonablemente denegada; (ii) participar, directa o indirectamente, en el capital de cualquier sociedad o entidad que compita con el negocio de la Sociedad y (iii) emplear, o tratar de emplear a cualquier miembro de la plantilla o del equipo directivo de la Sociedad o persuadirlos para que dimitan en su puesto de trabajo, así como persuadir o tratar de persuadir a cualquier agente, cliente, proveedor o colaborador de la Sociedad para que extingan su relación con la misma.

### D) REGLAS APLICABLES A LA EXTINCIÓN.

El Consejero Ejecutivo tendrá derecho a extinguir unilateralmente el Contrato (i) por incumplimiento grave y culpable por la Sociedad de las obligaciones incluidas en el Contrato y (ii) por una modificación sustancial de sus funciones, poderes o condiciones de su prestación de Servicios no motivada por causa imputable al Consejero Ejecutivo. En estos supuestos y en caso de extinción unilateral del Contrato por la Sociedad en cualquier momento, que no sea debida (1) a un incumplimiento grave y culpable por parte del Consejero Ejecutivo de los deberes de lealtad, diligencia o buena fe conforme a los cuales debe desempeñar su cargo, ni (2) a cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas en virtud de este Contrato, cobrará eficacia la relación laboral suspendida por la celebración del Contrato.

Consecuentemente, en supuesto de resolución de la relación laboral suspendida se aplicará la indemnización que corresponda conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, considerando a estos efectos como periodo a computar el transcurrido desde el inicio de la relación laboral con CEVASA hasta su conclusión.

### A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Es posible que alguno de los consejeros preste algún servicio puntual distinto a los inherentes a su cargo; de llevarse a cabo, su importe sería poco significativo.

### A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

No se prevén conceptos retributivos de esta tipología.

### A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

Respecto a los denominados "premios de permanencia", que suponen una retribución adicional a los consejeros con una antigüedad mínima de 10 años que cesan en su cargo, en el ejercicio 2024 se prevé dotar el fondo constituido por 30 mil euros, adicionales, a los 680 mil euros dotados actualmente, por el previsible mantenimiento en sus cargos de vocales del Consejo, respectivamente, de Carlos Manzano Cuesta, Taller de Turisme i Medi Ambient, S.L. (o en su persona física representante) y Doña Montserrat Guillen Estany. El resto de consejeros no ejecutivos tiene una antigüedad en su cargo de más de 10 años y no procede dotación adicional alguna al fondo que ya existe constituido.

**A.2.** Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- b) Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- c) Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

En su reunión de fecha 26 de abril de 2023, el Consejo de Administración acordó la actualización de la nueva política retributiva para el periodo 2024 a 2026, que aprobó la pasada Junta General de accionistas de 14 de junio de 2023, incluyendo una retribución variable a largo plazo o plan de incentivos a largo plazo mediante la entrega de acciones de la Sociedad cuyos beneficiarios serán determinados directivos de la Sociedad.

**A.3.** Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

[http://www.cevasa.com/Documentos/ZonaCorporativa/01C0C02/Política remuneraciones\\_2024-2026.pdf](http://www.cevasa.com/Documentos/ZonaCorporativa/01C0C02/Política remuneraciones_2024-2026.pdf)

**A.4.** Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

A la junta general de accionistas celebrada el 14 de junio de 2023 asistieron un total de 26 accionistas presentes o representados con un total de 19.355.090 acciones o un 83,234% del capital social. Los datos anteriores incluyen 98.769 acciones en autocartera legalmente consideradas como presentes sin derecho al ejercicio de voto. La votación consultiva sobre el informe anual de retribuciones del ejercicio 2023 obtuvo el voto unánime a favor de los accionistas con derecho a voto que se refleja en el apartado B.4.

## **B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO**

**B.1.1** Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones propuso al Consejo de Administración, en su última reunión del año 2022, los importes para el ejercicio 2023 de la remuneración de la Alta Dirección, la remuneración del Consejero-Delegado y la remuneración del Consejo de Administración (atenciones estatutarias, dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones, y de las dietas por especial dedicación del Presidente del Consejo de Administración). Dicha propuesta fue aceptada y acordada por el Consejo de Administración en su última reunión del ejercicio 2022.

Las dotaciones anuales al fondo para premios de permanencia se han realizado en función de los acuerdos que adoptó el Consejo de Administración cuando se creó este mecanismo, respecto a su importe y devengo, sin que fuera preciso nuevo acuerdo del Consejo ni propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que serían preceptivas en el caso de pago de dichos premios, con evaluación de que se cumplen todas las condiciones, para ella.

En función de lo anterior, las retribuciones devengadas en el ejercicio 2023, que se informan en la sección C, incluyen los siguientes conceptos:

1) Remuneración fija:

-Dietas por especial dedicación del Presidente del Consejo de Administración: Se han abonado a lo largo del ejercicio 2023.

-Atenciones estatutarias, a distribuir por igual entre todos los miembros del Consejo de Administración y prorratearles en función del tiempo en que han ejercido el cargo en el año en que se devengan: Se abonarán en la fecha de celebración de la próxima Junta General de accionistas, aunque corresponde su devengo al ejercicio 2023.

2) Dietas:

-Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración: Se abonan en las fechas de celebración.

-Dietas por asistencia a las reuniones de las Comisiones del Consejo de Administración: Se abonan en las fechas de celebración.

3) Retribuciones dineraria fija y retribución en especie al consejero-delegado: Incluye los conceptos acordados en la Política de Remuneraciones, incluyendo los cambios acordados para el período julio a diciembre de 2023: Se ha abonado a lo largo del ejercicio 2023.

Adicionalmente a las retribuciones mencionadas anteriormente, el consejero-delegado percibe una retribución fija en acciones: Se ha devengado en 2023 y las acciones se han entregado a comienzos de 2024.

4) Retribución variable a corto plazo al consejero-delegado: Se ha determinado tras el cierre del ejercicio 2022 y se han abonado en el ejercicio 2023.

Adicionalmente a las retribuciones devengadas anteriores, se ha hecho una nueva dotación al fondo para premios de permanencia en el cargo de vocal del Consejo, por un total de 30.000 euros.

### **B.1.2** Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

No han habido desviaciones.

**B.1.3** Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No se ha aplicado ninguna excepción.

**B.2.** Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

La retribución de los consejeros en su calidad de tal definida en la Política de Remuneraciones en vigor descansa en una retribución anual (atenciones estatutarias para todos los consejeros y una cantidad adicional por las funciones de Presidente del Consejo) y dietas por asistencia a las sesiones del Consejo y Comisiones para los consejeros no ejecutivos (excepto en caso de renuncia -don Carlos Manzano-). Excepto la retribución variable prevista en el contrato del consejero delegado, el resto de los conceptos tienen por consiguiente carácter fijo.

Adicionalmente, el importe máximo de la retribución del conjunto de los consejeros excluyendo las remuneraciones al consejero-delegado, que percibe por el ejercicio de dicho cargo) se ha establecido atendiendo a los criterios históricos de retribución de CEVASA bajo un principio de moderación y prudencia, que considera la situación de ingresos recurrentes del grupo diferentes del efecto en los resultados anuales de las modificaciones de valoración de sus activos.

Las características y criterios expuestos excluyen que la retribución resultante sufra modificaciones por decisiones que puedan afectar al perfil de riesgos a asumir por la entidad evitando conflictos de intereses en este campo.

**B.3.** Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

La remuneración total devengada por los miembros del Consejo de Administración en el ejercicio 2023 asciende a un total de 610 miles de euros. Adicionalmente, en el ejercicio 2023 se han realizado dotaciones en concepto de premios de permanencia por un total de 30 mil euros. La suma de los dos importes (640 mil euros) es menor que el importe máximo acordado por la Junta General. Además, no se han satisfecho retribuciones distintas a los conceptos contemplados ni en la política de remuneraciones 2022-2024 acordada por la Junta General de 14 de junio de 2022 y ni en su actualización en la Junta General de junio de 2023, aplicada desde su aprobación y para el periodo 2024-2026.

La suma de las retribuciones devengadas y de las dotaciones por premios de permanencia, realizadas en el ejercicio 2023, supone el 5,86% del Resultado Neto consolidado atribuido a la entidad dominante, frente al 2,14% del ejercicio 2022.

**B.4.** Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	19.256.321	82,80
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos		0,00
Votos a favor	19.256.321	100,00
Votos en blanco		0,00
Abstenciones		0,00

#### Observaciones

**B.5.** Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior.

Para el ejercicio 2023 el Consejo de Administración ha acordado las siguientes retribuciones, sujetas a ser informadas a la Junta General, para su votación con carácter consultivo:

1) Importes devengados durante el ejercicio 2023:

- Un total de 214 miles de euros en concepto de atenciones estatutarias correspondientes al ejercicio 2023, todavía no satisfechas.
- Un total de 62 miles de euros por dietas por asistencia a las sesiones del Consejo.
- Un total de 22 mil euros por dietas de asistencia a las reuniones de las Comisiones del Consejo de Administración.
- Se han devengado por el Presidente del Consejo de Administración un total de 62 miles de euros en concepto de dietas por mayor dedicación.
- Se han devengado, excluyendo atenciones estatutarias, por el Consejero Delegado un total de 250 mil euros.

2) Dotaciones al fondo para cubrir premios por permanencia:

Se ha dotado durante el ejercicio 2023 un total de 30 mil euros al fondo destinado a cubrir los pagos que en un futuro deban realizarse a los actuales consejeros en concepto de premios por permanencia.

En la fecha de cierre de cada ejercicio se registra como provisión el importe en que se estima que debe realizarse la dotación al fondo. El importe acumulado en este fondo al cierre del ejercicio 2023 es de 680 miles de euros.

El Consejo de Administración ha acordado que los conceptos anteriores se distribuyan entre los consejeros de la siguiente forma:

- i) La asignación en concepto de Atenciones Estatutarias correspondiente al ejercicio 2023, por un total de 214 miles de euros, en razón de 27 mil euros a cada uno de los ocho miembros del Consejo de Administración que han ejercido sus cargos durante todo el ejercicio 2023.
- ii) Respecto a las asignaciones de 84 miles de euros, en concepto de dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y sus Comisiones, se consideró procedente mantener el criterio de distribución en función de cuantías fijas por cada una de las reuniones del mismo a la que el consejero asiste, atendiendo a que es una exigencia de primer orden la dedicación y disponibilidad de los consejeros no ejecutivos.
- iii) La asignación en dietas por mayor dedicación, por un total de 62 miles de euros, al Sr. Presidente.
- iv) La retribución al consejero delegado, excluyendo atenciones estatutarias, por un total de 250 mil euros, al mismo.
- v) Las cantidades dotadas en el ejercicio en concepto de premios de permanencia (30 mil euros), adicionales a las provisionadas en ejercicios anteriores, se han distribuido entre los consejeros no ejecutivos a razón del número de años que vienen ejerciendo en sus cargos.

Retribución media devengada por cada consejero, exceptuando al consejero que ha renunciado a remuneraciones pagadas en el año 2023 (7 consejeros): 83,30 miles de euros.

Retribución media por consejero en el año 2022 con la misma excepción que en el ejercicio 2023 (7 consejeros): 83,3 miles de euros.

Adicionalmente a las retribuciones devengadas anteriores, se ha dotado 30 mil euros al fondo para cubrir premios de permanencia.

Los miembros del Consejo de Administración no han percibido durante 2023 ni percibieron durante 2022, en su condición de consejeros, otro beneficio o retribución adicional a los anteriormente referidos, sin que la Sociedad dominante ni ninguna otra sociedad de su grupo consolidado tenga contraída con ellos obligación alguna en materia de pensiones ni concedidos préstamos o anticipos a su favor.

**B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.**

El sueldo del consejero delegado consolidado durante el ejercicio 2023 se ha determinado en función de los importes señalados en su contrato, de igual manera que en el ejercicio 2022. En el año 2023 el % de aportación de la Sociedad a sistemas de ahorro a largo plazo ha subido del 8,27% al 9,27% de su retribución fija en metálico.

**B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.**

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

La única retribución variable es la que se establece en el caso del consejero delegado con carácter de ejecutivo. El devengo se produce en la fecha en que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones primero y el Consejo después evalúan la labor realizada en el ejercicio anterior y el cumplimiento o no de los objetivos y no es firme hasta su resolución con el importe que acuerdan debe satisfacerse.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

El Consejo de Administración, en su reunión de 22 de febrero de 2023 acordó una retribución variable o incentivo a largo plazo (ILP) a percibir una vez cerrado el ejercicio 2023, de un máximo de 180.000 acciones de CEVASA, a percibir por el Consejero Delegado y los dos miembros de la Alta Dirección, en diferente proporción. El ILP estará asociada a la evolución del beneficio consolidado antes de impuestos del Grupo CEVASA (excluida la valoración de los activos) y a la del EPRA NDV.

La pasada Junta General celebrada el 13 de junio de 2023, acordó incluir ILP mediante acciones en la política de remuneraciones de CEVASA.

La regulación de este incentivo ha sido aprobada por el Consejo de Administración en el ejercicio 2023.

**B.8.** Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No ha habido ni reducciones ni reclamaciones de devolución de retribuciones variables.

**B.9.** Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

La Sociedad aporta anualmente a un fondo externo el 9,26% de la retribución fija del consejero-delegado (de forma similar también lo hace respecto a los otros dos miembros de la Alta Dirección), que solo se consolidará a favor del mismo cuando este cumpla la edad de jubilación y haya prestado hasta ese momento sus servicios a la Sociedad, sin que haya cesado voluntariamente o haya sido despedido de manera procedente.

En caso de defunción o incapacidad laboral, él o sus herederos percibirán el 100% del valor de las aportaciones realizadas hasta ese momento, y, complementariamente, el diferencial entre aquel valor y 100.000 Euros, con cargo a una póliza de seguros contratada por la Sociedad.

**B.10.** Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

No existen indemnizaciones pactadas ni pagadas a los consejeros.

**B.11.** Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

El contrato con el consejero-delegado ha sido objeto de modificación, mediante adendas, para incluir la nueva remuneración en acciones pactada para los ejercicios 2024 y siguientes y el incentivo a largo plazo (ILP) en acciones del que son beneficiarios el consejero-delegado y otros directivos.

**B.12.** Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Los consejeros no han devengado, directamente, ninguna remuneración suplementaria a la informada en apartados anteriores.

**B.13.** Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

No ha habido remuneraciones de este tipo.

**B.14.** Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

No existen retribuciones de este tipo para los consejeros, salvo el uso de un vehículo de empresa por el consejero delegado.

**B.15.** Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

No existen remuneraciones de este tipo.

**B.16.** Explique y detalle los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

La Sociedad no tiene establecidos otros pactos o acuerdos sobre la materia que los detallados como premios por permanencia en los cargos de consejero y de Presidente del Consejo de Administración. Esto es, una gratificación por permanencia de 100.000 euros brutos (más, en el caso de Presidente, 10.000 euros adicionales por cada año que ejerza el cargo, hasta un máximo de 100.000 euros) que le será abonada al consejero en el momento que pierda dicha condición, siempre que:

(i) está circunstancia se produzca tras haber ejercido el cargo un mínimo de diez (10) años y  
(ii) dicha pérdida de condición o cese en el cargo no se produzca como consecuencia de un incumplimiento de los deberos de lealtad, diligencia o buena fe conforme a los que debe desempeñar su cargo.

Las reglas completas de este premio de permanencia se detallan en la política de remuneraciones y de ellas también se da cuenta al describir los conceptos retributivos que corresponden a miembros del Consejo de Administración.

El desglose de los beneficios, del importe acumulado a 31 de diciembre de 2023 en concepto de dotaciones al fondo interno para cubrir eventuales pagos en conceptos de premios de permanencia es el siguiente:

CONSEJERO: IMPORTE (en euros)

Don Jaume Dedeu i Bargalló: 100.000 Euros  
Don Jaume Dedeu i Bargalló (\*): 100.000 Euros  
Don Manuel Valiente Margelí: 100.000 Euros  
Doña María Vaqué Boix: 100.000 Euros  
Taller de Turisme i Medi Ambient, S.L. (\*\*): 80.000 Euros  
Don Ángel Segarra i Ferré: 100.000 Euros  
Doña Montserrat Guillén Estany: 90.000 Euros  
Don Carlos Manzano Cuesta: 10.000 Euros

(\*) Por razón del cargo de Presidente del Consejo de Administración.

(\*\*) Representado en la actualidad por la persona física Bru Pellissa Vaqué.

**C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS**

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2023
Don JAUME DEDEU BARGALLÓ	Presidente Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña MARÍA VAQUÉ BOIX	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don MANUEL VALIENTE MARGELÍ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
TALLER DE TURISME I MEDIAMBIENT, S.L. (REPRESENTADA POR DON BRU PELLISSA VAQUÉ)	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don ÁNGEL SEGARRA FERRÉ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don CARLOS MANZANO CUESTA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña MONTSERRAT GUILLÉN ESTANY	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don DONATO MUÑOZ MONTES	Consejero Delegado	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023

**C.1.** Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Don JAUME DEDEU BARGALLÓ	86	10	6						102	102
Doña MARÍA VAQUÉ BOIX	27	10	2						39	39
Don MANUEL VALIENTE MARGELÍ	27	10	5						42	41

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
TALLER DE TURISME I MEDIAMBIENT, S.L. (REPRESENTADA POR DON BRU PELLISSA VAQUÉ)	27	10	3						40	39
Don ÁNGEL SEGARRA FERRÉ	27	12	3						42	42
Don CARLOS MANZANO CUESTA	27								27	
Doña MONTSERRAT GUILLÉN ESTANY	27	10	5						42	42
Don DONATO MUÑOZ MONTES	27			166	54				247	258

### Observaciones

D. Carlos Manzano Cuesta había renunciado a la percepción de cualquier remuneración a la que pudiera tener derecho en su calidad de miembro del Consejo de Administración y de la Comisión de Auditoría. No obstante, ha comunicado dejar sin efecto su renuncia a su retribución como consejero para los pagos que se realicen a partir del 1 de enero de 2024, por lo que tendrá derecho a la percepción de la total retribución que se abone a los consejeros en su calidad de tal, durante el próximo año y siguientes, lo que incluye las atenciones estatutarias devengadas correspondientes al ejercicio 2023, a abonar tras la Junta General ordinaria de 2024.

### ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don DONATO MUÑOZ MONTES	Plan				3.300		3.300	6,75	24	3.300		3.300

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don DONATO MUÑOZ MONTES			14	12			81	67

Observaciones

Salvo los mencionados en el apartado B.9. no existen otros sistemas de ahorro a largo plazo a favor de los consejeros, sin perjuicio de los conceptos informados en el apartado C.1.a) iv) sobre el mecanismo de premios de pertenencia a los consejeros con antigüedad mínima de diez años.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don DONATO MUÑOZ MONTES	Retribución en especie uso vehículo empresa	5

Observaciones

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Sin datos										

Observaciones

No existen remuneraciones de ningún tipo por pertenencia a órganos de administración de otras sociedades del grupo.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

**Observaciones**

No existen retribuciones de ningún tipo por pertenencia a órganos de administración de otras sociedades del grupo.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Sin datos								

### Observaciones

No existen remuneraciones de ningún tipo por pertenencia a órgano de administración de otras sociedades del grupo.

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JAUME DEDEU BARGALLÓ	No existen remuneraciones de ningún tipo por pertenencia a órgano de administración de otras sociedades del grupo.	
Doña MARÍA VAQUÉ BOIX	No existen remuneraciones de ningún tipo por pertenencia a órgano de administración de otras sociedades del grupo.	
Don MANUEL VALIENTE MARGELÍ	No existen remuneraciones de ningún tipo por pertenencia a órgano de administración de otras sociedades del grupo.	
TALLER DE TURISME I MEDIAMBIENT, S.L. (REPRESENTADA POR DON BRU PELLISSA VAQUÉ)	No existen remuneraciones de ningún tipo por pertenencia a órgano de administración de otras sociedades del grupo.	
Don ÁNGEL SEGARRA FERRÉ	No existen remuneraciones de ningún tipo por pertenencia a órgano de administración de otras sociedades del grupo.	
Don CARLOS MANZANO CUESTA	No existen remuneraciones de ningún tipo por pertenencia a órgano de administración de otras sociedades del grupo.	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña MONTSERRAT GUILLÉN ESTANY	No existen remuneraciones de ningún tipo por pertenencia a órgano de administración de otras sociedades del grupo.	
Don DONATO MUÑOZ MONTES	No existen remuneraciones de ningún tipo por pertenencia a órgano de administración de otras sociedades del grupo.	

### Observaciones

No existen remuneraciones de ningún tipo por pertenencia a órgano de administración de otras sociedades del grupo.

#### c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Don JAUME DEDEU BARGALLÓ	102				102						102
Doña MARÍA VAQUÉ BOIX	39				39						39
Don MANUEL VALIENTE MARGELÍ	42				42						42
TALLER DE TURISME I MEDIAMBIENT, S.L.	40				40						40

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
(REPRESENTADA POR DON BRU PELLISSA VAQUÉ)											
Don ÁNGEL SEGARRA FERRÉ	42				42						42
Don CARLOS MANZANO CUESTA	27				27						27
Doña MONTSERRAT GUILLÉN ESTANY	42				42						42
Don DONATO MUÑOZ MONTES	247	24		5	276						276
TOTAL	581	24		5	610						610

### Observaciones

D. Carlos Manzano Cuesta había renunciado a la percepción de cualquier remuneración a la que pudiera tener derecho en su calidad de miembro del Consejo de Administración y de la Comisión de Auditoría. No obstante, ha comunicado dejar sin efecto su renuncia a su retribución como consejero para los pagos que se realicen a partir del 1 de enero de 2024, por lo que tendrá derecho a la percepción de la total retribución que se abone a los consejeros en su calidad de tal, durante el próximo año y siguientes, lo que incluye las atenciones estatutarias devengadas correspondientes al ejercicio 2023, a abonar tras la Junta General ordinaria de 2024.

**C.2.** Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
Don DONATO MUÑOZ MONTES	276	-0,72	278	16,32	239	181,18	85	-	0
<b>Consejeros externos</b>									
Don JAUME DEDEU BARGALLÓ	102	0,00	102	4,08	98	2,08	96	1,05	95
Doña MARÍA VAQUÉ BOIX	39	0,00	39	5,41	37	0,00	37	0,00	37
Don MANUEL VALIENTE MARGELÍ	42	2,44	41	5,13	39	0,00	39	0,00	39
TALLER DE TURISME I MEDIAMBIENT, S.L. (REPRESENTADA POR DON BRU PELLISSA VAQUÉ)	40	2,56	39	5,41	37	0,00	37	0,00	37
Don ÁNGEL SEGARRA FERRÉ	42	0,00	42	2,44	41	2,50	40	2,56	39
Don CARLOS MANZANO CUESTA	27	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña MONTSERRAT GUILLÉN ESTANY	42	0,00	42	2,44	41	2,50	40	2,56	39
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									
	11.641	-60,89	29.768	17,31	25.376	158,36	9.822	-56,89	22.781

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
<b>Remuneración media de los empleados</b>									
	36	2,86	35	-12,50	40	8,11	37	0,00	37

### Observaciones

[ ]

### D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

(...) continuación del apartado (A) (A.1.) Punto 1

#### B) POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA LOS EJERCICIOS 2024-2026

##### a) Conceptos retributivos

La retribución correspondiente a los miembros del consejo de administración de CEVASA por sus funciones en su condición de tal se distribuye entre los siguientes conceptos:

- 1) Atenciones estatutarias distribuidas en una cuantía igual para cada consejero. El consejo de administración establecerá, anualmente, el importe de las atenciones estatutarias de los consejeros. Esta remuneración se ajustará a lo previsto en los estatutos y en la política de remuneraciones y no se satisfará hasta después de la celebración de la junta general ordinaria en la que se dará cuenta del importe.
- 2) Dietas por asistencia a las reuniones del consejo de administración. De cuantía fija e igual para todos los consejeros.
- 3) Dietas por asistencia a las reuniones de las comisiones del consejo de administración. De cuantía fija e igual para todos los consejeros.
- 4) Dietas por especial dedicación del presidente del consejo de administración. Una cantidad máxima que es objeto de actualización anual en el mismo porcentaje que el establecido para la Alta Dirección de la Sociedad.
- 5) Premios por permanencia en el cargo de vocal del consejo y de presidente del consejo de administración.

El consejo de administración de la Sociedad tiene establecido un mecanismo de compensación a fin de premiar a los consejeros con una antigüedad mínima de diez (10) años en el momento en que cesen en su cargo.

De esta forma, cada consejero tendrá derecho a percibir una gratificación por permanencia de 100.000 euros brutos, que le será abonada en el momento en que pierda dicha condición, siempre que esta circunstancia se produzca tras haber ejercido el cargo de consejero un mínimo de diez (10) años. A estos efectos: (i) se computarán todos los años en el cargo aunque no hayan sido consecutivos; (ii) se considerará como un año completo cuando se haya ejercido el cargo de consejero durante 365 días, salvo en el último año del cómputo en el que el número de días se redondearán al alza hasta alcanzar los 365; (iii) para el periodo de permanencia de los consejeros personas físicas se computarán todos los años en los que un consejero persona física haya podido ser el representante de un consejero persona jurídica de CEVASA. No obstante, en este caso se requerirá que esta persona física haya ejercido el cargo de consejero en su condición de tal por lo menos dos (2) años; (iv) en ningún caso podrán computarse los mismos años para el devengo de la gratificación en un consejero persona física y en un consejero persona jurídica y los años de permanencia en el cargo de un consejero persona jurídica y de la persona física que la haya representado se computarán en el primero que de ellos alcance el plazo de los diez (10) años (y si coinciden, con preferencia en sede del consejero persona física).

El consejero persona jurídica tendrá derecho a percibir la gratificación por permanencia referida tras haber ejercido el cargo de consejero un mínimo de diez (10) años, y aunque no cese en el cargo, a partir del momento en que sustituya a la persona física que le represente. Tras el percibo de la gratificación se reiniciará un nuevo cómputo de los diez (10) años referido en el anterior apartado.

Adicionalmente, el presidente del consejo de administración tendrá derecho a una gratificación por permanencia de 10.000 euros brutos por año en el cargo de presidente, con un máximo de 100.000 euros brutos, a abonarle a éste en el momento en el que pierda la condición de consejero de CEVASA. A estos efectos, se computarán todos los años en el cargo de presidente, aunque no hayan sido consecutivos.

No existirá derecho a la presente gratificación por permanencia, ni para los consejeros en su condición de tales ni para el presidente, si la pérdida de la condición de consejero o el cese en el cargo de presidente se produce como consecuencia de un incumplimiento de los deberes de lealtad, diligencia o buena fe conforme a los que aquéllos deben desempeñar su cargo.

En caso de fallecimiento del consejero persona física, incluso con carácter previo al cumplimiento del plazo de diez (10) años citado o del Presidente en cualquier momento, los beneficiarios designados por aquéllos tendrán derecho al cobro de las cuantías devengadas hasta ese momento a razón de DIEZ MIL EUROS (10.000 €) brutos por año de permanencia en los respectivos cargos, con un mínimo de cuatro (4) años en el caso de los consejeros. En ningún caso la gratificación por este concepto podrá superar los CIEN MIL EUROS (100.000 €) brutos por los años de permanencia en el consejo y adicionalmente en su caso, los CIEN MIL EUROS (100.000 €) brutos por los años de permanencia en la presidencia del consejo.

A los efectos de atender los eventuales pagos que en el futuro deban hacerse en concepto de premios por permanencia tanto a los consejeros como al presidente, CEVASA ha constituido un fondo de carácter interno al que aporta anualmente las dotaciones necesarias para constituirlo y mantenerlo adecuadamente conforme a lo previsto en la normativa contable. En la fecha de cierre de cada ejercicio se registra como provisión el importe de la dotación al fondo que se estima que debe hacerse. En los informes anuales sobre remuneraciones de los consejeros se da cuenta de la dotación existente y la realizada anualmente.

Los importes correspondientes a los conceptos atenciones estatutarias y dietas por asistencia son objeto de actualización por decisión del consejo de administración previa propuesta de la comisión de nombramiento y retribuciones. La actualización, cuando se realiza, atiende a la evolución del índice general de precios.

Finalmente, se ha de indicar que la Sociedad abona las primas correspondientes a las pólizas de responsabilidad civil por el ejercicio del cargo de consejero.

### b) Reglas de devengo y pago

En el caso de que alguno de los vocales del consejo de administración de la Sociedad no hubiese ejercido el cargo de administrador durante la totalidad del ejercicio económico correspondiente, se prorrateará la porción retributiva que se establezca para dicho ejercicio en razón del tiempo durante el cual el vocal en cuestión haya ejercido el cargo.

Las dietas correspondientes a asistencia a consejo de administración o a sus comisiones se devengan con ocasión de la asistencia.

Las retribuciones correspondientes a asignaciones fijas por atenciones estatutarias no se satisfacen hasta después de celebrada la junta general ordinaria, en la que se informa a la misma del importe anual acordado por el consejo de administración.

Por último, y a los efectos oportunos, se hace constar que los administradores de las filiales de CEVASA, así como sus representantes, no perciben retribución alguna.

### c) Carácter no necesario de la retribución

Cualquier consejero podrá renunciar a percibir la remuneración que pudiera corresponderle por su actuación como consejero. La renuncia deberá comunicarse al presidente del consejo de administración y deberá (i) expresar las razones por las que se produce, (ii) afectar a la totalidad de los conceptos retributivos e (iii) incluir una manifestación expresa de que la renuncia en nada afecta al estricto cumplimiento de sus deberes y responsabilidades como consejero. La renuncia podrá ser dejada sin efecto por el consejero comunicando tal decisión al presidente del consejo de administración surtiendo efecto respecto a los conceptos atenciones estatutarias y premios de permanencia desde el 1 de enero del ejercicio siguiente.

### d) Reglas aplicables al consejero ejecutivo

El consejero ejecutivo únicamente percibirá de la retribución establecida para el ejercicio del cargo de las funciones de consejero el concepto correspondiente a "Atenciones Estatutarias".

## C. SISTEMA RETRIBUTIVO APLICABLE A CONSEJEROS EJECUTIVOS

### a) Previo

El artículo vigésimo-séptimo de los estatutos sociales de la Sociedad, recoge que la retribución del consejero delegado y de los demás consejeros ejecutivos se hará constar en un contrato que deberá ser aprobado previamente por el consejo de administración de la Sociedad con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital. Por su parte, el artículo trigésimo de los estatutos sociales incluye que, adicionalmente a otros mecanismos de retribución, el contrato contemplará una asignación fija y variable en función del grado de cumplimiento de los objetivos cualitativos o cuantitativos acordados, que se concretará en su contrato y que podrá abonarse en metálico, acciones u otros medios vinculados a acciones de la Sociedad.

### b) Conceptos retributivos

La retribución correspondiente a los consejeros ejecutivos de CEVASA incluye los siguientes conceptos:

1) Retribución dineraria fija. Para los ejercicios 2023 y 2024 se fija inicialmente en 162.004,67 y 169.504,67 euros respectivamente que se abonarán en doce mensualidades de idéntica cuantía. De esta forma el importe correspondiente a la retribución fija anual se incrementará al concluir el período en 30.000 euros en cómputo anual.

Adicionalmente a las cuantías anteriores podrá aplicarse una actualización en función de los criterios aplicados a la Alta Dirección de la Sociedad. El importe anual actualizado se reflejará en el Informe anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros.

2) Retribución variable anual. Su cuantía podrá llegar hasta un máximo del 35% de la retribución fija anual definida en el apartado anterior en función del grado de cumplimiento de los objetivos cuantitativos y cualitativos que le resulten comunicados al consejero ejecutivo al inicio de cada ejercicio. Entre estos objetivos se incluyen el cumplimiento del presupuesto anual aprobado, las acciones que contribuyan al cumplimiento del plan estratégico, los objetivos en materia de calidad y sostenibilidad, la evolución EPRA NAV, los resultados del ejercicio y los dividendos distribuidos. La fijación de objetivos cuantitativos será acorde con los establecidos para la Alta Dirección Sociedad.

La determinación del cumplimiento de los objetivos se realiza, previo informe de la correspondiente comisión, una vez que las cuentas anuales de la Sociedad y de su grupo han sido formuladas por el consejo de administración y verificadas por el auditor de cuentas. En caso de que existan salvedades en el informe del auditor de cuentas se tendrán en cuenta en la determinación del cumplimiento de los objetivos.

Los resultados de consecución de los objetivos se detallarán en el Informe anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros.

3) Otros conceptos retributivos. (i) Participación en un sistema de previsión social consistente en la aportación anual a un fondo de pensiones, seguro de vida u otro tipo de producto de previsión personal, que permita su cobro futuro en forma de renta periódica de una cuantía igual al 9,26% de la retribución dineraria fija anual a 31 de diciembre del ejercicio anterior sin incluir retribución de naturaleza variable y (ii) vehículo de empresa. El importe exacto de la aplicación de estos conceptos retributivos se detallará en el Informe anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros.

4) Asignación de acciones. Se le asignarán gratuitamente 2.200 acciones en el ejercicio 2022, 3.300 en el ejercicio 2023 y 4.400 acciones en el ejercicio 2024 y sucesivos. A los efectos del cálculo del importe total de las retribuciones que corresponden al consejero delegado se ha considerado un precio de cotización de 6,75 euros por acción. La asignación gratuita se realizará el 15 de enero del año siguiente a cada periodo anual. El coste anual para la Sociedad igualmente se detallará en el Informe anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros.

5) Otras retribuciones discrecionales extraordinarias. Adicionalmente, el consejo de administración podrá acordar una retribución adicional, discrecional y extraordinaria, cuyo importe anual no podrá ser superior a 30.000 Euros por la consecución de objetivos adicionales a los consignados en el Plan Estratégico. De ejercitarse esta facultad por el consejo de administración se reflejará el importe devengado en el Informe anual de Retribuciones de los Consejeros.

6) Retribución en calidad de consejero. En los términos establecidos en el apartado B anterior.

7) Retribución variable a largo plazo. La Sociedad ha establecido un plan de incentivos a largo plazo mediante la entrega de acciones de la Sociedad (el "Plan" y las "Acciones") cuyos beneficiarios serán determinados directivos de la Sociedad, incluyendo al consejero delegado conforme a los siguientes términos y condiciones desarrollados en Reglamento específico y que se somete a consideración de la junta general ordinaria del ejercicio 2023. Sus características básicas son las siguientes:

### 1.1.) Número máximo de Acciones

El número máximo de Acciones que podrán ser entregadas a los Beneficiarios en su conjunto en aplicación del Plan podrá alcanzar un máximo de 180.000 acciones, equivalentes a un 0,77 % del capital social actual de la Sociedad.

De este número máximo de acciones, corresponderán al consejero delegado un máximo del 38,74 % del total; es decir, un máximo de 69.732 acciones, equivalentes a un 0,30 % del capital social actual de la Sociedad. A la alta dirección actual se le asigna el porcentaje restante.

Cuando el desembolso global sea superior a 90.000 acciones, el consejo podrá acordar retribuir el exceso de la parte correspondiente a cada Beneficiario en un montante dinerario equivalente que tendrá en cuenta el precio de mercado ponderado medio de la acción en los 30 días anteriores a la liquidación del Plan.

### 1.2.) Beneficiarios

El consejero delegado y la alta dirección, el subdirector general y director financiero y el director de Patrimonio (los "Beneficiarios"). La distribución entre los Beneficiarios del total de Acciones incluidas en el Plan es 38,74% al consejero delegado, el 32,20%, al subdirector general y director financiero y 29,06% al director de patrimonio.

Sin perjuicio de esta designación inicial, durante el periodo de vigencia del Plan, el consejo de administración podrá decidir la inclusión de cualesquiera otros directivos y personal clave de la Sociedad y de su grupo como Beneficiarios del Plan o incluso, en circunstancias excepcionales, determinar la exclusión de Beneficiarios. En el caso con inclusión o exclusión de beneficiarios, el consejo de administración queda facultado para adaptar los objetivos correspondientes atendiendo al plazo de vigencia pendiente del Plan.

### 1.3.) Finalidad

La finalidad del Plan es la siguiente: (a) constituir un instrumento para atraer, motivar y retener el talento de los Beneficiarios; (b) premiar su compromiso con el grupo CEVASA y su desempeño en la consecución de objetivos que exceden al marco temporal de un único ejercicio, con independencia de las condiciones y resoluciones sobre la retribución variable anual; (c) ligar la retribución de los Beneficiarios por la prestación de sus servicios en favor de la Sociedad y su grupo con el potencial incremento de valor del grupo CEVASA; (d) alinear la retribución de los Beneficiarios con la estrategia empresarial, la creación de valor para los accionistas y los intereses y sostenibilidad a largo plazo del grupo CEVASA; y (e) reconocer a la alta dirección y al consejero ejecutivo, su especial contribución al cumplimiento de los objetivos estratégicos del grupo CEVASA.

### 1.4.) Duración

El Plan será objeto de liquidación y pago único al concluir el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2028.

### 1.5.) Objetivos

La entrega de Acciones objeto del presente Plan dependerá del grado de cumplimiento de unos objetivos vinculados a (1) la evolución del Beneficio consolidado antes de Impuestos (excluida la variación de valor de los activos) (70%) y (2) el valor EPRA NDV consolidado a 31/12 de la compañía (30%).

El consejo de administración, a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, determinará el grado de cumplimiento de los objetivos a la finalización del Plan y asignará el número total de acciones (A) a repartir entre los Beneficiarios.

A estos efectos, se tomará como base el valor de (B0) para Beneficio antes de Impuestos (excluida la variación de valor de los activos) correspondiente al ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2021 y se tomará como base el valor de (NO) EPRA NDV del grupo CEVASA correspondiente a la valoración realizada a 31 de diciembre de 2022 puesto de manifiesto con ocasión de la formulación de cuentas correspondientes al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2022.

Una vez aprobadas las cuentas anuales consolidadas del grupo CEVASA correspondientes al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2028 y conocidos los valores finales del ejercicio 2028 para el Beneficio antes de Impuestos (excluida la variación de valor de los activos) (BT) y del valor EPRA NDV (NT), se calculará la tasa de crecimiento anual equivalente (r) en porcentaje con dos decimales como sigue:

$$r=70 \cdot [(1+(BT-B0)/B0)^{(1/6)}-1]+ 30 \cdot [(1+(NT-NO)/NO)^{(1/6)}-1].$$

El global de acciones que se repartirán según la tasa obtenida (r) se establece en la siguiente tabla, usando una interpolación lineal entre valores no enteros de r. Para una tasa r inferior a 5 no se lograría incentivo a largo plazo. Tampoco habría incrementos adicionales para una tasa superior a 12.

### 1.6.) Origen de las Acciones a entregar bajo el Plan

Acciones ordinarias de la Sociedad de nueva emisión, en autocartera o una combinación de ambas.

### 1.7) Extinción de relación con los Beneficiarios

En el supuesto de extinción de la relación laboral o de prestación de servicios que mantengan los Beneficiarios del Plan con la Sociedad por causa no imputable a los Beneficiarios durante el periodo de vigencia del Plan 2024-2028, excluyéndose explícitamente el caso de que se produjera la baja en el primer año de vigencia, el cómputo de sus derechos de retribución se realizaría tomando el número de ejercicios completos (t) previos y los resultados del ejercicio completo más reciente anterior a la baja (Bt y Nt respectivamente), calculándose entonces la tasa anual equivalente  $r_t$  como

$$r_t=70 \cdot [(1+(Bt-B0)/B0)^{(1/t)}-1]+ 30 \cdot [(1+(Nt-NO)/NO)^{(1/t)}-1]$$

Seguidamente se hallaría el número de acciones de referencia mediante la correspondiente interpolación de la tabla (columna Acciones) usando  $r_t$ , resultando un total At y calculando el correspondiente número de acciones con el porcentaje atribuido a dicha persona (p) y el periodo cubierto de ejercicios completos (t) proporcionalmente como:

$$At \cdot p / 600.$$

### 1.8.) Cláusula de reducción (malus) y de reembolso (clawback)

El Plan contempla una cláusula de reducción (malus) y de reembolso (clawback) que implica la reducción y la eventual devolución del importe de las Acciones de acuerdo con las condiciones específicas previstas en el reglamento del Plan, durante un periodo de dos (2) años desde la entrega de las Acciones a los Beneficiarios. El consejo de administración determinará, en su caso, si han concurrido las circunstancias que determinen la aplicación de estas cláusulas y el importe concreto que, en su caso, deba ser cancelado o recuperado.

### 1.9.) Compromiso de lock-up

El Plan contempla un compromiso de lock-up, en virtud del cual, sujeto a determinados límites, los Beneficiarios se comprometen a no transmitir o disponer de cualquier forma de las Acciones durante un plazo de dos (2) años desde su entrega. El mencionado plazo se extenderá a tres (3) años para aquellos Beneficiarios que tengan la condición de consejeros ejecutivos de la Sociedad. Lo anterior no se aplicará a las Acciones que el Beneficiario necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su entrega o, previa apreciación favorable de la comisión de nombramientos y retribuciones de la Sociedad, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

### 1.10.) Gestión y administración del Plan

El consejo de administración, a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, tomará, en cada caso, las decisiones oportunas para la correcta gestión y administración del Plan.

### c) Otros términos y condiciones de los contratos con consejeros ejecutivos

c.1.) Exclusividad. La prestación de los servicios por parte del consejero ejecutivo se realizará en régimen de exclusividad y plena dedicación para la Sociedad y su grupo por lo que ha de concurrir el consentimiento expreso de la Sociedad, para que pueda prestar servicios, por cuenta propia o ajena de forma directa o indirecta a terceros, concurrentes o no, que sean ajenos a la Sociedad y al grupo.

c.2.) No competencia postcontractual. Durante un periodo adicional de un año desde la terminación de su contrato, el consejero ejecutivo se abstendrá de: (i) prestar servicios, directa o indirectamente, a cualquier persona, negocio o sociedad (ya sea como socio, directivo, empleado, consultor, inversor, prestatario o de cualquier otro modo) que compita con el negocio de la Sociedad, salvo autorización expresa de la junta

general o, según el caso, del consejo de administración, que no será irrazonablemente denegada; (ii) participar, directa o indirectamente, en el capital de cualquier sociedad o entidad que compita con el negocio de la Sociedad y (iii) emplear, o tratar de emplear a cualquier miembro de la plantilla o del equipo directivo de la Sociedad o persuadirlos para que dimitan en su puesto de trabajo, así como persuadir o tratar de persuadir a cualquier agente, cliente, proveedor o colaborador de la Sociedad para que extingan su relación con ella.

c.3.) Reglas aplicables a la extinción. El consejero ejecutivo tendrá derecho a extinguir unilateralmente el contrato (i) por incumplimiento grave y culpable por la Sociedad de las obligaciones incluidas en el contrato y (ii) por una modificación sustancial de sus funciones, poderes o condiciones de su prestación de servicios no motivada por causa imputable al consejero ejecutivo. En estos supuestos y en caso de extinción unilateral del contrato por la Sociedad en cualquier momento, que no sea debida (i) a un incumplimiento grave y culpable por parte del consejero ejecutivo de los deberes de lealtad, diligencia o buena fe conforme a los cuales debe desempeñar su cargo, ni (ii) a cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas en virtud del contrato, cobrará eficacia la relación laboral suspendida por la celebración del contrato. Consecuentemente, en supuesto de resolución de la relación laboral suspendida, se aplicará la indemnización que corresponda conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, considerando a estos efectos como periodo a computar el transcurrido desde el inicio de la relación laboral con CEVASA hasta su conclusión.

d) Otros términos y condiciones de los contratos con consejeros ejecutivos

d.1) Exclusividad. La prestación de los servicios por parte del consejero ejecutivo se realizará en régimen de exclusividad y plena dedicación para la Sociedad y su grupo por lo que ha de concurrir el consentimiento expreso de la Sociedad, para que pueda prestar servicios, por cuenta propia o ajena de forma directa o indirecta a terceros, concurrentes o no, que sean ajenos a la Sociedad y al grupo.

d.2) No competencia postcontractual. Durante un periodo adicional de un año desde la terminación de su contrato, el consejero ejecutivo se abstendrá de: (i) prestar servicios, directa o indirectamente, a cualquier persona, negocio o sociedad (ya sea como socio, directivo, empleado, consultor, inversor, prestatario o de cualquier otro modo) que compita con el negocio de la Sociedad, salvo autorización expresa de la junta general o, según el caso, del consejo de administración, que no será irrazonablemente denegada; (ii) participar, directa o indirectamente, en el capital de cualquier sociedad o entidad que compita con el negocio de la Sociedad y (iii) emplear, o tratar de emplear a cualquier miembro de la plantilla o del equipo directivo de la Sociedad o persuadirlos para que dimitan en su puesto de trabajo, así como persuadir o tratar de persuadir a cualquier agente, cliente, proveedor o colaborador de la Sociedad para que extingan su relación con ella.

d.3) Reglas aplicables a la extinción. El consejero ejecutivo tendrá derecho a extinguir unilateralmente el contrato (i) por incumplimiento grave y culpable por la Sociedad de las obligaciones incluidas en el contrato y (ii) por una modificación sustancial de sus funciones, poderes o condiciones de su prestación de servicios no motivada por causa imputable al consejero ejecutivo. En estos supuestos y en caso de extinción unilateral del contrato por la Sociedad en cualquier momento, que no sea debida (i) a un incumplimiento grave y culpable por parte del consejero ejecutivo de los deberes de lealtad, diligencia o buena fe conforme a los cuales debe desempeñar su cargo, ni (ii) a cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas en virtud del contrato, cobrará eficacia la relación laboral suspendida por la celebración del contrato. Consecuentemente, en supuesto de resolución de la relación laboral suspendida, se aplicará la indemnización que corresponda conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, considerando a estos efectos como periodo a computar el transcurrido desde el inicio de la relación laboral con CEVASA hasta su conclusión.

e) Revisión de las remuneraciones de los consejeros ejecutivos

Atendiendo al artículo 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital, que establece que la remuneración de los consejeros deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables, la remuneración del consejero ejecutivo podrá ser revisada o actualizada periódicamente. Las posibles variaciones de la remuneración fija y porcentaje máximo de variable de los consejeros ejecutivos, en el periodo al que esta Política se refiere, serán determinadas por el Consejo de Administración, atendiendo a la información de la evolución del mercado salarial español; a la previsión de crecimiento para cada año; y a los correspondientes estudios y análisis de mercados, entre otros aspectos. Dichas variaciones, de producirse, se darán a conocer en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros que se someterá a votación, con carácter vinculante y como punto separado del orden del día en la primera junta general de accionistas que se celebre.

D) IMPORTE MÁXIMO DEL CONJUNTO DE LAS RETRIBUCIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

CEVASA, en aras de la mayor transparencia respecto a sus accionistas, a los efectos de someter a la junta general el importe máximo de la retribución del conjunto de los administradores establece separadamente tanto las retribuciones que les corresponden en el ejercicio de sus funciones en condición de tales, como las específicas del consejero ejecutivo de conformidad con lo previsto en los artículos 529 septdecies , 529 octodecies y 217 de la Ley de Sociedades de Capital.

De esta forma, el importe máximo anual a percibir por los consejeros en el ejercicio de sus funciones en condición de tales por los conceptos atenciones estatutarias y dietas por asistencia y especial dedicación es de QUINIENTOS MIL EUROS (500.000, 00€). Para determinar el importe global máximo de la remuneración anual del conjunto de administradores por el ejercicio de sus funciones en calidad de tales debe añadirse el importe que corresponde al devengo y exigibilidad del concepto "premios por permanencia en el cargo de vocal del consejo y de presidente del consejo de administración". En concreto, un importe máximo por consejero de 100.000 euros y, por el cargo de presidente, de 100.000 euros por lo que, atendiendo al número actual de consejeros con derecho al premio, el importe máximo que podría resultar exigible por este concepto sería de 800.000 euros adicionales para el conjunto de consejeros. Para determinar el importe global máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores, tanto por sus funciones ejecutivas como no ejecutivas, habrá que agregar a dicha cuantía:

(i) La "retribución dineraria fija" descrita en el apartado 2 B) de esta política y actualizada, en su caso, en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

(ii) La "retribución variable anual" descrita conceptualmente en el apartado 2B2) de esta política, en el que se indica el porcentaje máximo a devengar (el 35 % de la retribución dineraria fija) en función del grado de consecución de los objetivos que se detallará en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

(iii) El importe por "otros conceptos retributivos", "asignación de acciones" y "otras retribuciones discrecionales extraordinarias" descritas en los apartados 2B) 3 a 5) cuya cuantía anual se detallará en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

La comisión de nombramientos y retribuciones verificará anualmente que la política de remuneraciones se aplica adecuadamente y que la remuneración efectivamente satisfecha a cada uno de los consejeros se ajusta a lo dispuesto en ella.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[ 21/03/2024 ]

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

[ ] Si

[✓] No